

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN KOPERASI DHARMA WANITA “BINA SEJAHTERA”
KABUPATEN TANGERANG**

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen

N a m a : Ratih Hadiyati Suningsih

N I M : 4310411-164



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ratih Hadiyati Suningsih
Nim : 4310411-164
Progran Studi : Ekonomi Manajemen
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Koperasi Dharma Wanita „Bina Sejahtera“ Kab.
Tangerang
Tanggal Ujian Skripsi :

Disahkan Oleh :

Pembimbing

(Dra. Hj. Popon Herawati, M.Si)

Tanggal :

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs.Hadri Mulya, M.Si)

Tanggal :

(Tafiprios, SE, MM)

Tanggal:





KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas Karunia dan Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Mercu Buana Jakarta.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan – kekurangan baik dari segi susunan materi maupun dari segi teknisnya, sehingga masih jauh dari kesempurnaan, namun demikian berkat bimbingan dan petunjuk dari Ibu Pembimbing, maka akhirnya skripsi ini dapat terwujud dan terselesaikan.

Dalam kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi MS. selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah memimpin Universitas dengan baik.
2. Bapak Drs. Hadri Mulya, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta yang telah memimpin Fakultas dengan baik.
3. Bapak Tafiprios, SE, MM Selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.

4. Ibu Dra. Hj. Popon Herawati, M.Si yang telah menyediakan waktunya dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengarahan dan bimbingan kepada penulis, sehingga dapat diselesaikan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Endeh Suresmi Machlan selaku ketua koperasi dan seluruh karyawan Koperasi Dharma Wanita Persatuan ” Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang yang telah meluangkan waktu serta memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Keluargaku tercinta, Papa, Mama, yang telah memberikan dukungan, semangat dan doanya yang tiada henti - hentinya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Suamiku Asep Yaya Hudaya dan Anakku Raisya Auralia Khairunisa terima kasih atas cinta dan kesabaran serta dukungan, semangat dan doa yang telah diberikan kepada penulis selama ini untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis baik dukungan moril maupun materil selama ini.

Demikianlah penulis persembahkan skripsi ini kepada para pembaca dan para penilai dengan disertai kerendahan hati dan terbuka, penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi Koperasi Dharma Wanita Persatuan ” Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang serta masyarakat pembaca umumnya.

Tangerang, Desember 2007

Penulis,



DAFTAR ISI

TANDA PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian Manajemen	9
2. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
B. Kepemimpinan	12
1. Pengertian Kepemimpinan.....	13
2. Fungsi dan peranan Kepemimpinan	14

3.	Gaya dan Tipe – Tipe Kepemimpinan.....	15
4	Teori – Teori Kepemimpinan	20
C.	Prestasi Kerja.....	26
1.	Pengertian Prestasi Kerja.....	26
2.	Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	28
3.	Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	28
4.	Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	30
D.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja.....	34
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	36
A.	Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian.....	36
1.	Lokasi Penelitian.....	36
2.	Sejarah Singkat Koperasi DWP “Bina Sejahtera” Kab. Tangerang	36
3.	Struktur Organisasi Koperasi DWP “Bina Sejahtera” Kab. Tangerang	38
4.	Ruang Lingkup Usaha Koperasi DWP “Bina Sejahtera” Kab. Tangerang.....	41
B.	Metode Penelitian.....	42
C.	Hipotesis	43
D.	Populasi Penelitian	43
E.	Definisi Operasional Variabel	44
1.	Variabel Gaya Kepemimpinan.....	44
2.	Variabel Prestasi Kerja.....	44

F. Metode Pengumpulan Data.....	45
1. Data Primer.....	45
2. Data Sekunder	45
G. Metode Analisis Data.....	45
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Analisa Hasil Penelitian.....	51
B. Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan	52
C. Analisis Variabel Prestasi Kerja.....	60
D. Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja.....	67
1. Koefisien Korelasi	68
2. Koefisien Penentu.....	69
3. Pengujian Hipotesis	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	PEDOMAN INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI.....	48
Tabel 4.1	Ketua koperasi selalu menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan	52
Tabel 4.2	Ketua koperasi mengajak anggota kelompok bersama – sama untuk merumuskan tujuan.....	53
Tabel 4.3	Ketua koperasi membuat penilaian kinerja secara obyektif	54
Tabel 4.4	Ketua koperasi selalu menjaga wibawa.....	54
Tabel 4.5	Dalam menetapkan kebijakan mutlak selalu ditegakkan oleh ketua koperasi	55
Tabel 4.6	Ketua koperasi selalu menyelesaikan masalah karyawan.....	56
Tabel 4.7	Program kerja yang dibuat ketua koperasi menguntungkan kedua belah pihak	56
Tabel 4.8	Ketua koperasi memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya	57
Tabel 4.9	Ketua koperasi melakukan instruksi yang jelas kepada para karyawan.....	58
Tabel 4.10	Ketua koperasi selalu memberikan masukan sesuai dengan pengalaman kerjanya	58
Tabel 4.11	Ketua koperasi selalu mengadakan acara bersama dan memupuk rasa kebersamaan	59

Tabel 4.12	Ketua koperasi memberikan hadiah pada para karyawan agar karyawan selalu bersemangat bekerja.....	60
Tabel 4.13	Setiap tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik.....	61
Tabel 4.14	Mampu menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan	61
Tabel 4.15	Dalam bekerja anda selalu hadir dikantor tepat pada waktu yang telah ditentukan.....	62
Tabel 4.16	Dalam memanfaatkan waktu yang digunakan anda telah sesuai dengan ketentuan	62
Tabel 4.17	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu dilakukan dengan inisiatif sendiri	63
Tabel 4.18	Mematuhi rambu – rambu, norma – norma dan aturan yang berlaku dalam bekerja.....	64
Tabel 4.19	Mampu berkomunikasi dengan karyawan lain	64
Tabel 4.20	Mampu bekerja sama dalam tim.....	65
Tabel 4.21	Kehadiran (absensi) anda telah sesuai dengan peraturan organisasi	65
Tabel 4.22	Mengarahkan kemampuan untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang harus diselesaikan	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Uji signifikan koefisien korelasi dengan uji dua pihak	50
Gambar 4.2	Uji signifikan koefisien korelasi dengan uji dua pihak	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Struktur Organisasi Koperasi Dharma Wanita Persatuan "Bina Sejahtera" Kabupaten Tangerang
Lampiran	2	Kuesioner Gaya Kepemimpinan
Lampiran	3	Data Jawaban Hasil Kuesioner Variabel X (Gaya Kepemimpinan)
Lampiran	4	Kuesioner Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
Lampiran	5	Data Jawaban Hasil Kuesioner Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)





DAFTAR TABEL

Tabel	3.1	PEDOMAN INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI.....	46
Tabel	4.1	Ketua koperasi selalu menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan	50
Tabel	4.2	Ketua koperasi mengajak anggota kelompok bersama – sama untuk merumuskan tujuan.....	51
Tabel	4.3	Ketua koperasi membuat penilaian kinerja secara obyektif	52
Tabel	4.4	Ketua koperasi selalu menjaga wibawa	52
Tabel	4.5	Dalam menetapkan kebijakan mutlak selalu ditegakkan oleh ketua koperasi	53
Tabel	4.6	Ketua koperasi selalu menyelesaikan masalah karyawan.....	54
Tabel	4.7	Program kerja yang dibuat ketua koperasi menguntungkan kedua belah pihak	54
Tabel	4.8	Ketua koperasi memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya.....	55
Tabel	4.9	Ketua koperasi melakukan instruksi yang jelas kepada para karyawan.....	56
Tabel	4.10	Ketua koperasi selalu memberikan masukan sesuai dengan pengalaman kerjanya	56
Tabel	4.11	Ketua koperasi selalu mengadakan acara bersama dan memupuk rasa kebersamaan	57

Tabel 4.12	Ketua koperasi memberikan hadiah pada para karyawan agar karyawan selalu bersemangat bekerja.....	58
Tabel 4.13	Setiap tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik	59
Tabel 4.14	Mampu menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan	59
Tabel 4.15	Dalam bekerja anda selalu hadir dikantor tepat pada waktu yang telah ditentukan	60
Tabel 4.16	Dalam memanfaatkan waktu yang digunakan anda telah sesuai dengan ketentuan	60
Tabel 4.17	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu dilakukan dengan inisiatif sendiri	61
Tabel 4.18	Mematuhi rambu – rambu, norma – norma dan aturan yang berlaku dalam bekerja.....	62
Tabel 4.19	Mampu berkomunikasi dengan karyawan lain	62
Tabel 4.20	Mampu bekerja sama dalam tim.....	63
Tabel 4.21	Kehadiran (absensi) anda telah sesuai dengan peraturan organisasi	63
Tabel 4.22	Mengerahkan kemampuan untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang harus diselesaikan	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Uji signifikan koefisien korelasi dengan uji dua pihak	48
Gambar 4.2	Uji signifikan koefisien korelasi dengan uji dua pihak	69



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Struktur Organisasi Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang
- Lampiran 2 Kuesioner Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 3 Data Jawaban Hasil Kuesioner Variabel X (Gaya Kepemimpinan)
- Lampiran 4 Kuesioner Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
- Lampiran 5 Data Jawaban Hasil Kuesioner Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kehidupan perekonomian menjelang perdagangan bebas dunia setiap organisasi perusahaan dituntut untuk lebih efektif dan efisien dalam kinerja dan produktivitasnya. Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, organisasi perusahaan harus memiliki strategi dan kiat tersendiri dalam menjalankan organisasi perusahaan, agar dapat menjadi organisasi perusahaan yang unggul, maka setiap organisasi perusahaan yang ingin berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya akan berusaha untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur-unsur manajemen lainnya. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari: Man, Money, Methode, Machine, Material dan Market, yang disingkat 6M (Malayu S.P. Hasibuan, 2001:9), dan kepemimpinan adalah merupakan salah satu kunci kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, ada berbagai kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan yaitu dengan adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan karyawan serta bagaimana pimpinan organisasi perusahaan memimpin, mengelola, mengarahkan dan memotivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan kemauan dan semangat kerja yang tinggi.

Jadi jika seorang pemimpin mampu bekerja sama dengan karyawannya dengan baik, maka akan menimbulkan kepuasan kerja diantara karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dengan semangat kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja karyawan pun akan meningkat yang nantinya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Berbagai macam perbedaan yang ada pada karyawan seperti latar belakang pendidikan, agama, suku, budaya, dan sebagainya menuntut pada pimpinan untuk lebih cerdas dalam membawa situasi dan kondisi karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan sehingga dapat disesuaikan dengan gaya kepemimpinan. Kesalahan dalam mengaplikasikan gaya kepemimpinan sering terjadi karena pemimpin kurang memahami perbedaan – perbedaan yang terjadi pada karyawan. Pemahaman tentang manfaat dari kepemimpinan semakin diperkaya oleh banyak pengalaman orang yang diberi kesempatan untuk

menduduki jabatan pada kursi kepemimpinan, baik pada tingkat rendah, menengah, maupun tingkat puncak.

Setiap organisasi perusahaan pastilah ingin setiap karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik, karena dengan prestasi kerja yang baik, maka aktivitas organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga harapan-harapan dan tujuan organisasi perusahaan bisa tercapai. Keterampilan dan keahlian tenaga kerja memainkan peranan yang sangat penting, karena kedua hal ini yang menciptakan keunggulan kompetitif dalam tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Demikian pula dengan organisasi atau perusahaan yang akan penulis teliti yaitu Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang yang bergerak dalam bidang koperasi wanita. Usaha yang dilakukan ini berfokus pada bidang jasa. Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang sangatlah membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, karena sedikit sekali sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, maka sumber daya manusia ini perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang lebih efisien dan lebih efektif agar efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat berjalan dengan baik. Seperti yang kita ketahui koperasi adalah sebagai lembaga ekonomi yang berwatak sosial, berazaskan kekeluargaan dan gotong royong, tetapi sekarang ini koperasi harus mencari keuntungan untuk menjalankan usahanya agar bisa mensejahterakan karyawan dan anggota – anggotanya.

Untuk dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat, Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera“ Kabupaten Tangerang juga mengharuskan setiap karyawannya untuk dapat memberikan hasil atau prestasi yang terbaik bagi organisasi. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang di kemukakan oleh Melayu S.P.Hasibuan (2001:9) bahwa : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut”.

Dalam mencapai prestasi kerja perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan bawahan serta situasi yang menyenangkan dan penuh tanggung jawab dalam bekerja sama guna untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, untuk itu dituntut pula penilaian yang obyektif dan benar terhadap penilaian prestasi kerja yang ada. Jika prestasi karyawan itu baik, maka organisasi perusahaan akan meningkat keuntungannya dan akan berdampak juga pada peningkatan kesejahteraan bagi karyawan dan anggotanya. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut, ada berbagai macam cara salah satunya adalah dengan cara pemimpin dapat mencari jalan keluar agar karyawan mempunyai motivasi tinggi sehingga produktivitas dapat dimaksimalkan.

Berdasarkan latar belakang ini penulis merasa tertarik untuk membahas mengenai gaya kepemimpinan dan prestasi kerja yang ada pada

Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang, sehingga penulis mengambil judul “HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI DHARMA WANITA PERSATUAN “BINA SEJAHTERA” KABUPATEN TANGERANG”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas adalah ”Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang?”

C. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah tentang prestasi kerja ditinjau dari sudut pandang karyawan Koperasi Dharma Wanita “Bina Sejahtera” kabupaten Tangerang.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang.

2. Kegunaan Penelitian

a). Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat kelulusan dan untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan manajemen sumber daya manusia, terutama tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja.

b). Bagi Organisasi atau Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi pimpinan yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan pada karyawan dan diharapkan dapat berguna bagi perkembangan organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang.

c). Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk meningkatkan wawasan pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya bagi rekan – rekan mahasiswa sebagai panduan dalam menyusun skripsi.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi dalam lima bab dan beberapa sub bab agar masalah yang dibahas dijabarkan dengan sistematika dan lengkap adapun sistematika dari penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan, penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam landasan teori, penulis menguraikan teori-teori tentang pengertian manajemen, sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia, pengertian, fungsi dan peranan kepemimpinan, gaya dan tipe-tipe kepemimpinan, menguraikan pengertian prestasi kerja serta hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan tentang metode yang digunakan, populasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable, dan teknik analisa data.

BAB IV : OBYEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan mengenai sejarah singkat Koperasi DWP “Bina Sejahtera“ Kab. Tangerang, ruang lingkup usaha yang dilakukan dan struktur organisasi, serta hasil analisis penelitian di mana akan melakukan pengamatan dan penelitian terhadap seluruh data yang ada.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini penulis menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian skripsi dan juga saran-saran yang dinilai perlu dan bermanfaat bagi penulis dan perkembangan serta kemajuan perusahaan tempat penulis mengadakan penelitian.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2001:43) bahwa ” *Manajemen adalah ” ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. ”*

Menurut James F. Stoner yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2001:8) ” *Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. ”*

Menurut Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2005:5) ” *Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang – orang serta sumber daya organisasi lainnya. ”*

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Syafaruddin Alwi (2001:6) bahwa “ *Sumber Daya Manusia atau Human Resource dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employee.* “

Menurut Marihot T.E Hariandja (2002:2) bahwa “ *Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain selain modal.* “

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2002:2) bahwa “ *SDM tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang aktif yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan.* “

Menurut Sadili Samsudin (2006:21), “ *Sumber Daya Manusia adalah orang – orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.* “

Jadi dapat disimpulkan dari teori – teori yang ada bahwa Sumber Daya Manusia adalah suatu kekayaan atau asset yang paling berharga (inti) dari suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan atau organisasi.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen, yang menitik beratkan pada interaksi antar manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam setiap organisasi sumber daya manusia memegang peranan penting. Sumber daya manusia dibutuhkan baik tenaga fisik maupun pikirannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berikut adalah beberapa pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2002:14) bahwa “*Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama – sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai yaitu tujuan untuk perusahaan dan untuk kepentingan karyawan, dimana kedua tujuan ini saling berhubungan atau terkait.*”

Menurut Mutiara S. Penggabean M. E (2002:15) bahwa “*Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.*”

Menurut Edwin B. Flippo (2005:11) bahwa “ *Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.* ”

Menurut Sadili Samsudin (2006:22), “ *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.* ”

Dengan demikian dengan mengacu pada teori – teori yang ada, maka Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu sistem dan kebijakan untuk melakukan proses pengelolaan di dalam suatu organisasi demi kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci (inti) yang berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam suatu organisasi. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengertian

kepemimpinan, maka penulis akan mengutip beberapa pengertian kepemimpinan.:

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2001:43) bahwa ” *Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi* ”.

Menurut M. Thoha (2000:295) bahwa ” *Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama.* ”

Menurut T. Hani Handoko (2001:294) bahwa “ *Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang – orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.* “

Jadi seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan tujuan, karena kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas seseorang atau para anggota kelompok, dan dari beberapa pengertian kepemimpinan tersebut diatas terlihat bahwa kepemimpinan merupakan kunci utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi perilaku seseorang atau memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu.

2. Fungsi dan Peranan Kepemimpinan

Menurut James F. Stoner yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2001:299) yang menyatakan bahwa terdapat dua fungsi utama kepemimpinan yaitu :

- a). Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang berhubungan dengan tugas (*"task-related"*), fungsi pertama ini menyangkut pemberian saran, pemecahan dan pemberi informasi dan pendapat.
- b). Fungsi pemeliharaan kelompok (*"group-maintenance"*) atau fungsi sosial meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi (berjalan) secara lebih lancar, termasuk menengahi ketidaksepakatan dan memberi pujian pada anggota lain dalam kelompok.

Dari fungsi - fungsi tersebut tentang kepemimpinan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah membantu bawahan baik dalam bentuk informasi, saran, pendapat maupun pemecahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam fungsinya sebagai penggerak perusahaan, pemimpin berhadapan langsung dengan bawahan, untuk itu harus mampu memberikan dorongan kepada bawahan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan perusahaan. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber lain yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada seorang pemimpin yang mempunyai peran penting dalam mempengaruhi bawahan, maka peranan apa saja yang menjadi beban tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahan.

Menurut Henry Mintzberg yang dikutip oleh M. Thoha (2000:233) bahwa ” *Peranan pemimpin adalah pemimpin melakukan hubungan interpersonal dengan bawahan, dengan melakukan fungsi – fungsi pokoknya antaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan.* “

Dengan demikian, peranan kepemimpinan pada hakekatnya merupakan serangkaian tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan sehingga dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran bawahan berusaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Gaya dan Tipe – tipe Kepemimpinan

Menurut James A. F Stoner et. al. yang dikutip T. Hani Handoko (2001:) bahwa gaya kepemimpinan yaitu ” *Pola – pola yang bervariasi dari tingkah laku yang diinginkan pimpinan selama*

proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. ”

Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (2004:114) mendefinisikan gaya kepemimpinan seseorang sebagai berikut “ *Gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. ”*

Dengan demikian gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung arti bagaimana seorang pemimpin itu mempengaruhi bawahannya.

Selanjutnya masih menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (2004:114) bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan, didefinisikan sebagai berikut :

” Perilaku tugas adalah kadar sejauhmana pimpinan menyediakan arahan kepada orang – orangnya dengan memberitahukan mereka apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, dimana dan bagaimana melakukannya. Hal ini berarti pimpinan menyusun tujuan dan menetapkan peranan mereka.”

” Perilaku sebagai hubungan adalah kadar sejauhmana pimpinan melakukan hubungan dua arah dengan orang – orangnya seperti menyediakan dukungan, dorongan, sambaran – sambaran psikologis dan memudahkan perilaku.”

Kemudian dari kedua hubungan kombinasi perilaku tugas (*direktif*) dan perilaku hubungan (*suportif*) dijabarkan kembali dalam empat macam gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard yaitu:

- a). *Telling (memberitahukan)*. Tinggi tugas dan rendah hubungan.

Gaya 1 (G-1): pemimpin yang menetapkan peranan dan memberitahukan bawahan tentang apa, bagaimana, kapan dan dimana melakukan berbagai tugas.

- b). *Selling (Menjajakan)*. Tinggi tugas dan tinggi hubungan. Gaya 2

(G-2): Pemimpin masih menyediakan hampir seluruh arahan. Tetapi melalui komunikasi dua arah dan penjelasan, pemimpin berusaha secara psikologis, bawahan “ turut andil ” dalam perilaku yang diinginkan.

- c). *Participating (mengikutsertakan)*. Rendah tugas dan tinggi

hubungan Gaya 3 (G-3): pemimpin dan bawahan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, sedangkan peranan pemimpin yang utama dalam gaya ini adalah memindahkan dan berkomunikasi

- d). *Delegating (mendelegasikan)*. Rendah tugas dan rendah

hubungan. Gaya 4 (G-4): pemimpin boleh jadi masih mengidentifikasi masalah tanggung jawab untuk melaksanakan rencana diberikan kepada bawahan yang matang, mereka diperkenankan melaksanakan pekerjaannya sendiri dan

memutuskan ikhwal bagaimana, bilamana, dan dimana pelaksanaan pekerjaan itu, mereka secara psikologis matang karenanya tidak membutuhkan kadar komunikasi dua arah.

Keempat gaya kepemimpinan diatas sama dengan gaya kepemimpinan menurut Wahjosumirdjo (1999:102) yaitu :

a). *Tipe Direktif*

Tipe ini ditandai dengan adanya komunikasi satu arah pimpinan membatasi peran bawahan dan menunjukkan kepada bawahan apa, kapan, dimana, dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata - mata menjadi tanggung jawab pemimpin, yang kemudian disampaikan kepada bawahan. Pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat oleh pemimpin.

b). *Tipe Konsultatif*

Pimpinan tipe ini masih memberikan *direktif* yang cukup besar serta menetapkan keputusan - keputusan. Tipe ini mempergunakan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan. Pimpinan mau mendengarkan saran dan keluhan bawahan mengenai keputusan yang diambil. Pelaksanaan keputusan tetap ada pada pemimpin.

c). *Tipe Partisipatif*

Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan dalam keadaan seimbang.

Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah semakin meningkat. Pemimpin makin mendengarkan secara insentif terhadap bawahannya. Keikutsertaan bawahan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan makin bertambah, karena pemimpin berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup penyelesaian tugas.

d). *Tipe Delegatif*

Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan, dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan. Bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusannya sendiri.

Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Malayu S. P.

Hasibuan (2000:172) adalah sebagai berikut :

a) *Kepemimpinan Otoriter.*

Adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b) *Kepemimpinan Partisipatif.*

Adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

c) *Kepemimpinan Delegatif.*

Seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Jadi jika seorang pemimpin didalam memilih gaya kepemimpinannya, itu dipengaruhi oleh latar belakang, pengetahuan, penilaian, pengalaman yang merupakan kekuatan-kekuatan yang ada pada diri pemimpin. Pada akhirnya memilih gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus memperhatikan pula faktor situasi, organisasinya serta jenis pekerjaannya, sebab pada situasi tertentu belum tentu sesuai pada situasi lain.

4. **Teori-Teori Kepemimpinan**

Teori bertolak dari dasar pemikiran bahwa, keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat – sifat, perangai atau ciri –

ciri yang dimiliki oleh pemimpin itu. Teori juga menekankan bahwa terdapat faktor penentu dalam kepemimpinan ini. Faktor penentu itu adalah pemimpin itu sendiri, situasi lingkungan dan perilakunya sendiri.

Berikut akan diuraikan beberapa teori yang ada pada literatur-literatur kepemimpinan pada umumnya sebagai berikut :

a. Teori Sifat (Trait Theory)

Teori sifat kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatiannya pada pemimpin itu sendiri. Pertanyaan penting yang coba dijawab oleh pendekatan teoritis, ialah apakah sifat-sifat yang membuat seseorang itu menjadi pemimpin.

Menurut Keith Davis yang dikutip T. Hani Handoko (2001:297) merumuskan empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu :

1).Kecerdasan.

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpinnya. Namun demikian, yang sangat menarik dari penelitian tersebut adalah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

2). *Kedewasaan.*

dan keleluasaan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3). *Motivasi diri dan dorongan berprestasi.*

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan ekstrinsik.

4). *Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.*

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Dalam istilah penelitian Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian dan kalau mengikuti penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawannya dan bukan berorientasi pada produksi.

Menurut Edwin Ghiselli yang dikutip T. Hani Handoko (2001:297) merumuskan enam sifat penting untuk kepemimpinan efektif adalah sebagai berikut :

- 1). Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi – fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan

orang lain.

- 2).Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3).Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4).Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan – keputusan dan memecahkan masalah –masalah dengan baik dan tepat.
- 5).Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6).Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara – cara baru atau inovasi.

Apa yang disebutkan di atas merupakan salah satu daftar dari sekian daftar sifat – sifat kepemimpinan organisasi yang amat penting. Tampaknya pendekatan sikap terhadap kepemimpinan sama halnya dengan teori – teori sifat tentang kepribadian.

b. Teori “ Contingency “ (Teori Kontingensi)

Teori ini dikembangkan oleh Fiedler. Teori kepemimpinan model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun teori yang diterangkan oleh Fielder yang dikutip oleh T. Hani Handoko

(2001:311) yaitu sebagai berikut :

- 1). *Hubungan pemimpin dan bawahan.* Hal ini merupakan variabel yang paling penting di dalam menentukan situasi yang menyenangkan.
- 2). *Derajat dan struktur tugas.* Dimensi ini merupakan masukan yang amat penting kedua dalam menentukan situasi yang menyenangkan.
- 3). *Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal.* Dimensi ini merupakan dimensi yang amat penting ketiga dalam situasi yang menyenangkan.

Suatu situasi akan dapat menyenangkan pemimpin jika ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi. Dengan kata lain, suatu situasi akan menyenangkan jika :

- 1). Pemimpin diterima oleh para pengikutnya (derajat dimensi pertama)
- 2). Tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas (derajat dimensi kedua).
- 3). Penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin (derajat dimensi ketiga).

Jika yang timbul sebaliknya, maka menurut Fielder akan tercipta situasi yang tidak menyenangkan bagi si pemimpin. Seperti yang disebutkan dimuka, Fielder benar-benar yakin bahwa kombinasi antara situasi yang menyenangkan dengan

gaya kepemimpinan akan menentukan efektivitas kerja. Melalui hasil-hasil penemuannya, Fielder menyatakan bahwa dalam situasi yang sangat tidak menyenangkan dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah sangat tidak efektif dan ketika situasinya di tengah-tengah atau moderat antara menyenangkan dan tidak menyenangkan, maka gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan atau lunak (*linen*) adalah sangat efektif.

c. Teori Siklus – Kehidupan dari Hersey dan Blanchard

Teori ini sangat dipengaruhi oleh penelitian – penelitian kepemimpinan sebelumnya. Konsep dari teori ini adalah strategi dan perilaku pemimpin harus situasional yang didasarkan pada kedewasaan atau ketidak dewasaan para pengikut. Berikut definisi – definisi teori ini : Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2001:313).

- 1). *Kedewasaan (maturity)* adalah kapasitas / kemampuan individu atau kelompok untuk menetapkan tujuan tinggi tetapi dapat dicapai, dan keinginan dan kemempuan mereka untuk mengambil tanggung jawab. Variabel ini merupakan hasil dari pendidikan / pengalaman, dalam hubungannya dengan tugas tertentu yang dilaksanakan.

2). *Perilaku tugas* adalah tingkat di mana pemimpin cenderung untuk mengorganisasikan dan menentukan peranan – peranan para pengikut, menjelaskan setiap kegiatan yang dilaksanakan, kapan, di mana dan bagaimana tugas – tugas diselesaikan.

3). *Perilaku hubungan*, berkenaan dengan hubungan pribadi pemimpin dengan individu atau para anggota kelompoknya. Ini merupakan dukungan yang disediakan oleh pimpinan untuk menggunakan komunikasi antar pribadi dan perilaku pelayanan.

Jadi teori ini menunjukkan hubungan antara kedewasaan para pengikut dan gaya kepemimpinan yang didasarkan atas perilaku tugas dan hubungan pemimpin.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja seseorang juga merupakan prestasi kerja dalam organisasi. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berikut adalah pengertian tentang prestasi kerja :

Menurut Marihot T. E. Hariandja (2002:195) bahwa “*Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai*

atau perilaku nyata yang ditampilkan senilai dengan perannya dalam organisasi. “

Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2001:135) mengemukakan pendapatnya tentang prestasi kerja bahwa “ *Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu dalam melaksanakan tugas - tugas tersebut. “*

Menurut T. Hani Handoko (2001:135) bahwa “ *Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. “*

Menurut Edwin B Flippo (2005:299) dalam meningkatkan prestasi kerja ada 4 faktor yang mempengaruhi yaitu :

- Mutu kerja
- Kualitas kerja
- Ketangguhan
- Sikap

Dari uraian di atas dapat dikemukakan prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas – tugasnya berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang ia miliki.

2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mutiara S. Panggabean (2002:67) : “ *Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.* “

Menurut Veithzal Rivai (2005:309) : “ *Penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.* “

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses dimana organisasi menilai kinerja karyawannya dengan kecakapan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan secara berkala, kegiatan ini dapat memperbaiki kelemahan – kelemahan SDM dalam organisasi sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat lebih mudah dicapai.

3. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Faktor penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan penting dari upaya organisasi untuk mengetahui secara mendalam potensi yang dimiliki karyawan sehingga hasil penilaian ini dapat dijadikan landasan kebijakan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya.

Aspek - aspek yang perlu diperhatikan dalam menilai prestasi kerja seseorang ini adalah menurut Gerry R. Terry dan Leslie W. Rue (2000:222) sebagai berikut:

a). *Kemampuan kerja.*

Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan, dan pengertian karyawan mengenai syarat – syarat pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

b). *Kualitas pekerjaan*

Yaitu mutu pekerjaan, lengkap atau tidaknya pekerjaan itu dilakukan.

c). *Kerja sama*

Yaitu apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya atau atasannya.

d). *Tanggung jawab*

Yaitu bagaimana tanggung jawab karyawan itu terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya.

e). *Inisiatif*

Yaitu bagaimana karyawan itu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan inisiatif sendiri atau hanya bisa diperintah saja.

F). *Jumlah pekerjaan*

Yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan tersebut.

g). *Keterandalan*

Yaitu kesungguhan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor – Faktor penilaian prestasi kerja dari *Income Data Services* (2001:151) yaitu :

- a). Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pekerja.
- b). Sikap dalam bekerja yang diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi.
- c). Kualitas pekerjaan atas dasar konsistensinya dengan perhatian pada detail.
- d). *Volume output produktif.*

4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Teknik-teknik penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi metode-metode yang berorientasi prestasi di masa lalu dan yang berorientasi di masa depan.

- a. Metode – metode penilaian berorientasi masa lalu menurut T. Hani Handoko (2001:142) :

Dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya – upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan – perbaikan prestasi. Teknik – teknik penilaian tersebut mencakup antara lain :

1). *Rating scale*

Bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan adalah *rating scale*. Pada metode ini, evaluasi subyektif yang dilakukan penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2). *Checklist*

Metode penilaian *checklis* dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan prestasi kerja karyawan. Seperti metode *rating scale*, penilai biasanya adalah atasan langsung.

3). *Metode peristiwa kritis*

Metode peristiwa kritis (*critical incident method*) merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan prestasi kerja.

4). *Metode peninjau kerja*

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjau lapangan. Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

5). *Tes dan observasi prestasi*

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Agar berguna tes harus reliable dan valid.

6). *Metode – metode evaluasi kelompok*

Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kelompok – kelompok karyawan. Penilaian – penilaian seperti ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Berbagai metode evaluasi kelompok diantaranya adalah :

a). *Metode ranking*

Metode ranking berarti penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan – karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan yang terbaik sampai terjelek. Departemen personalia dapat mengetahui para karyawan tertentu yang lebih baik dari pada yang lain, tetapi mereka tidak mengetahui.

b). *Grading atau forced distributions*

Metode ini penilai memisah misahkan atau menyotir karyawan kedalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi harus diletakan pada setiap katagori.

c). *Point allocation method*

Metode ini merupakan bentuk lain metode grading. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok. Para karyawan diberi nilai lebih besar dari pada karyawan dengan prestasi lebih jelek.

b. Metode – metode penilaian berorientasi masa depan menurut T.

Hani Handoko (2001:151) :

Penilaian – penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran – sasaran prestasi kerja di masa mendatang.

Teknik – teknik penilaian tersebut mencakup :

1). *Penilaian diri (self appraisals)*

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila seorang karyawan menilai prestasi kerjanya sendiri, maka ia akan menjadi lebih sadar akan kekuatan – kekuatan dan kelemahan – kelemahannya sendiri.

2). *Penilaian psikologis (Psychological appraisals)*

Penilaian ini umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes – tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, review

evaluasi – evaluasi lainnya. Penilaian psikologis, biasanya dilakukan oleh psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan di masa yang akan datang.

3). *Pendekatan Management by Obyektives (MBO)*

Adalah sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran – sasaran yang dicapainya. Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan –tujuan atau sasaran – sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran – sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

4). *Teknik Pusat Penilaian (Assessment Center)*

Adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes – tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang.

D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja adalah

hubungan yang positif, karena apabila seorang pemimpin mampu menciptakan suatu sistem kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi serta prestasi kerja yang ditargetkan dan terencana dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat dan baik.

Oleh sebab itu sangat diperlukan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya dan mampu memanfaatkan dan menyaring setiap informasi yang ada, sehingga antara pemimpin dan bawahan dapat terjalin hubungan yang harmonis.

Menurut T. Hani Handoko (2001:293) mengatakan bahwa *“Kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi moral atau kepuasan kerja karyawan dan terutama prestasi kerja didalam organisasi. ”*

Jadi dengan kata lain bahwa seseorang pemimpin yang baik dalam menerapkan gaya kepemimpinannya pada perusahaan dapat melihat keinginan para bawahannya terlebih dahulu, yang kemudian dapat memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, sehingga akan terciptanya suasana yang harmonis antara atasan dengan bawahan di dalam suatu perusahaan, dengan terciptanya suasana yang harmonis tersebut, maka pengaruhnya sangat kuat terhadap tercapainnya tujuan perusahaan seoptimal mungkin yang telah ditetapkan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian

1. Lokasi penelitian

Obyek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah seluruh karyawan Koperasi Dharma Wanita Persatuan “ Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang yang beralamat di JL. Kisamaun No.1 Kota. Tangerang. Dari para karyawan penulis ingin mengetahui pendapat responden tentang hubungan antara gaya kepemimpinan ketua koperasi dengan prestasi kerja mereka.

2. Sejarah Singkat Koperasi DWP “Bina Sejahtera” Kab. Tangerang

Dharma Wanita Kabupaten Tangerang merupakan organisasi istri – istri karyawan / pegawai negeri sipil pemerintah daerah Kabupaten Tangerang, tujuan organisasi ini untuk mempererat silaturahmi istri – istri pegawai negeri sipil Kabupaten Tangerang dan juga berusaha untuk mensejahterakan keluarga pegawai Kabupaten Tangerang, salah satunya dengan kesepakatan bersama membentuk Koperasi Dharma Wanita “ Bina Sejahtera “ Kabupaten Tangerang yang didirikan pada tanggal 7 Desember 1981, pertama kali dengan cara mengumpulkan simpanan pokok dan simpanan wajib, 1 (satu) tahun kemudian koperasi simpan pinjam ini berkembang dengan baik

dan setelah mendapat binaan dari dinas instansi yang terkait, maka koperasi tersebut baru menerima Hak Badan Hukum Nomor: 069 / Kep. / DK-10 / D.1 / VII-82 Bandung, 18 Juli 1989.

Sejak berdirinya tahun 1981 Koperasi Dharma Wanita “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang diketuai oleh Ny. H. Endeh Suresmi Machlan sampai saat ini. Sejak tahun 1983 sampai sekarang Koperasi Dharma Wanita “ Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang telah memperoleh klasifikasi A sangat mantap dan secara berturut-turut memperoleh kejuaraan ditingkat Kabupaten, Propinsi dan Nasional. Dengan mendapatkan penghargaan – penghargaan tersebut yang semuanya dianggap cukup, baik dari tingkat Kabupaten, Propinsi dan Nasional, maka koperasi tersebut berubah badan hukumnya menjadi Badan Hukum : NO.7523 / BH / PAD / KWK.10 / VII / 1997 Bandung, tanggal 9 Juli 1997.

Pada tahun 2000 Koperasi Dharma Wanita “ Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang berubah nama menjadi Koperasi Dharma Wanita Persatuan “ Bina Sejahtera “ Kabupaten Tangerang, karena pada saat itu organisasi Dharma Wanita Pusat telah merubah namanya menjadi Dharma Wanita Persatuan, maka secara langsung koperasi ini mengikuti perubahan nama tersebut sesuai dengan Dharma Wanita Persatuan Pusat, maka nama koperasi ini menjadi Koperasi Dharma Wanita Persatuan “ Bina Sejahtera “ Kabupaten Tangerang sampai saat

ini.

3. Struktur Organisasi Koperasi DWP “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang

Tugas dan Kewajiban :

a. Rapat Anggota

- 1). Merupakan Kekuasaan tertinggi dalam koperasi.
- 2). Menentukan Garis Besar Haluan Organisasi yang harus dipatuhi oleh organisasi.
- 3). Dapat memberhentikan pengurus setiap waktu bila terbukti melakukan kecurangan dan merugikan koperasi.
- 4). Segala keputusan satu suara.

b. Pengurus

- 1). Memimpin organisasi dan mewakili koperasi di hadapan dan di luar pengadilan (hukum).
- 2). Mengawasi dan memantau tentang keadaan jalannya dan perkembangan organisasi.
- 3). Menentukan target perusahaan dalam periode tertentu.
- 4). Mengawasi dan memantau aktivitas Manajer dan bawahannya.
- 5). Memberikan persetujuan dalam bidang keuangan dan perbankan.
- 6). Bersama manajer menyusun program – program kerja koperasi.

c. Pengawas (Badan Pemeriksa)

- 1). Mengawasi jalannya organisasi yang di jalankan oleh pengurus.
- 2). Pemeriksaan diadakan sekurang – kurangnya 3 bulan sekali mengenai hal – hal organisasi dan keuangan.

d. Penasehat

Membantu memberi saran / anjuran pada pengurus untuk kemajuan koperasi baik diminta maupun tidak.

e. Manajer

- 1). Mengawasi aktivitas perusahaan sehari – hari
- 2). Memberikan pengarahan dalam rangka peningkatan dan pencapaian target perusahaan yang telah ditetapkan oleh pengurus.
- 3). Mengawasi kinerja para staff.
- 4). Memeriksa laporan perhari dan bulanan dari para staff.
- 5). Memberikan laporan kegiatan operasional kepada pengurus setiap 3 bulan sekali.

f. Staff Unit Simpan Pinjam

- 1). Menjalankan kebijakan – kebijakan pemasaran yang telah disusun oleh manajer
- 2). Melakukan hubungan dengan anggota – anggota yang telah ada
- 3). Mencari anggota – anggota baru.
- 4). Melakukan presentasi kepada anggota tentang program – program koperasi.
- 5). Melayani anggota yang akan menyimpan dananya di koperasi.
- 6). Melakukan kerja sama dengan pihak ketiga seperti : Bank Jabar

Syariah, Bank BNI, dan Bank Jabar.

7). Menyusun laporan keuangan.

8). Menyusun dan membuat surat masuk dan keluar (arsip).

g. Staff Unit Niaga

Intinya hampir sama dengan staff unit simpan pinjam hanya bedanya unit niaga menyiapkan dan membeli barang – barang kebutuhan yang diperlukan oleh anggota koperasi.

h. Perwakilan - Perwakilan

Koordinator yang ada di kecamatan – kecamatan dan dinas – dinas untuk mempermudah dan mengkoordinir anggota koperasi apabila ingin membayar dan mencicil (anggota mempunyai hutang / tunggakan).

i.. Anggota

- 1). Harus tunduk dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta keputusan Rapat Anggota.
- 2). Memilih pengurus di dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT).
- 3). Menghadiri Rapat Anggota (RA) dan Rapat Anggota Tahunan (RAT).
- 4). Melakukan simpanan pokok, wajib dan sukarela.
- 5). Melunasi pinjaman tepat sesuai waktu yang telah ditentukan.

4. Ruang Lingkup Usaha Koperasi DWP "Bina Sejahtera" Kab. Tangerang

Koperasi Dharma Wanita Persatuan “ Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang mempunyai anggota pertama kali adalah istri – istri PNS dan

dari kecamatan – kecamatan se-Kabupaten Tangerang, tetapi sekarang sudah meluas pada masyarakat umum.

Jumlah anggota Koperasi Dharma Wanita Persatuan “ Bina Sejahtera “ Kabupaten Tangerang pada tahun buku 1981 jumlah anggota sebanyak 74 orang, dari tahun ke tahun anggota koperasi selalu mengalami peningkatan dan pada tahun 2006 telah mencapai sebanyak 1748 orang, di samping itu ada juga anggota yang keluar, disebabkan pindah keluar daerah, meninggal dunia dan dikeluarkan karena tidak disiplin.

Modal awal yang didapat koperasi pada tahun 1981 yaitu pada hasil Rapat Pemilihan Pengurus yang diketuai oleh Ny. H. Endeh Suresmi Machlan, menetapkan :

1. Simpanan Pokok Rp.2500
2. Simpanan Wajib Rp.500
3. Simpanan Sukarela Rp. ...

Rapat pemilihan pengurus ini dihadiri 74 anggota dan disaksikan oleh Bapak Kepala Kantor Departemen Koperasi Kabupaten Tangerang beserta stafnya, dan terkumpul dana modal awal sebesar Rp.185.000,- dan kemudian pada tahun 2006 pendapatan koperasi telah mencapai sebesar Rp.5.009.684.370,56.

Koperasi Dharma Wanita Persatuan “ Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang pertama kali mempunyai usaha hanya Unit Simpan Pinjam

(USP) tetapi kemudian pada tahun 1998 koperasi membuka usaha lain yaitu Unit Usaha Niaga (UUN). Sejak tahun 1998 pembukaan Unit Usaha Niaga sudah terpisah dari Unit Simpan Pinjam. Bantuan modal ke Unit Usaha Niaga tahun 1999 sebesar Rp. 75.202.748,00,- sedangkan modal sampai tahun 2006 sebesar Rp. 178.442.038,00,-

B. Metode Penelitian

Dalam rangka merumuskan dan memecahkan masalah atau keadaan seringkali mengalami kesulitan. Hal tersebut disebabkan karena permasalahan atau keadaan tersebut tidak didukung oleh data dan informasi. Data dan informasi bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan, maka sangat dirasakan perlu untuk mengumpulkan data dan informasi melalui suatu riset atau penelitian agar dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Jadi untuk memperoleh data dan informasi, untuk merumuskan masalah hubungan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan diperlukan penelitian terlebih dahulu melalui metode penelitian.

Metode penelitian pada dasarnya menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian agar dapat tercapai hasil, sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian korelasional yaitu, penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi. Dan dalam penelitian ini, penulis memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan menjadi “ Diduga ada hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan ketua koperasi terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera“ Kabupaten Tangerang “.

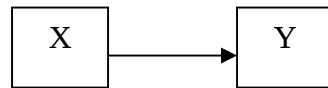
D. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:72) ” *Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.* ”

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi dan yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan Koperasi Dharma Wanita Persatuan ” Bina Sejahtera ” Kabupaten Tangerang dengan jumlah sebanyak 56 karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan yang diberikan terhadap suatu variabel sehingga diukur dan diamati dalam penghitungan statistik, variable yang akan diteliti sebagai berikut :



1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Sebagai variabel bebas (X) atau variabel independen adalah variabel yang akan mempengaruhi secara positif atau negatif variabel tidak bebas dalam pola hubungannya. Di mana dalam hal ini gaya kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Indikator gaya kepemimpinan antara lain *Telling* (memberitahukan), *Selling* (Menjajakan / menjual dan menawarkan), *Participating* (mengikut sertakan), dan *Delegating* (mendelegasikan).

2. Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Variabel Terikat / Variabel tidak bebas (Y) atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (X), di mana dalam hal ini prestasi kerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.

Indikator prestasi kerja karyawan antara lain. kemampuan kerja, kualitas pekerjaan, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif, jumlah pekerjaan dan keterandalan.

F. Metode Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam pembahasan ini dikumpulkan bersumber dari :

1. *Data Primer*

Data yang dapat langsung dari obyek penelitian, data tersebut diperoleh melalui metode angket (kuesioner), metode observasi (pengamatan) dan wawancara. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah responden yang terdiri dari seluruh pengurus dan karyawan langsung yang berjumlah 56 orang.

2. *Data Sekunder*

Data yang merupakan informasi dan penjelasan yang didapat dari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan laporan – laporan serta dokumen – dokumen yang ada pada perusahaan.

G. **Metode Analisis Data**

Kegiatan dalam analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan mengambil suatu kesimpulan. Langkah – langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Skala Likert

Cara pengukuran terhadap hasil jawaban kuesioner dilakukan dengan menggunakan *skala likert*. Skala berisi sejumlah pertanyaan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap. Kuesioner merupakan salah satu jenis instrumen pengumpulan data yang disampaikan kepada responden atau subyek penelitian melalui sejumlah pertanyaan. Adapun pengukuran dengan skala likert menurut Sugiyono (2003:86) yang akan penulis gunakan adalah sebagai berikut :

Skor nilai yang diberikan untuk setiap jawaban dalam kuesioner gaya kepemimpinan adalah :

- Untuk jawaban A dengan skor nilai 5 = Sangat Sering (SS)
- Untuk jawaban B dengan skor nilai 4 = Sering (S)
- Untuk jawaban C dengan skor nilai 3 = Kadang - Kadang (KK)
- Untuk jawaban D dengan skor nilai 2 = Jarang Sekali (JS)
- Untuk jawaban E dengan skor nilai 1 = Tidak Pernah (TP)

Sedangkan skor nilai yang diberikan untuk setiap jawaban dalam kuesioner prestasi kerja karyawan adalah :

- Untuk jawaban A dengan skor nilai 5 = Baik Sekali (BS)
- Untuk jawaban B dengan skor nilai 4 = Baik (B)
- Untuk jawaban C dengan skor nilai 3 = Cukup (C)
- Untuk jawaban D dengan skor nilai 2 = Kurang (K)
- Untuk jawaban E dengan skor nilai 1 = Kurang Sekali (KS)

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) adalah suatu analisis yang digunakan bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya (ada atau tidaknya) hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (prestasi kerja karyawan).

Dengan rumus koefisien korelasi (r) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

dengan asumsi, jika :

r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan negatif atau sangat lemah.

r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

r = +1 atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan positif dan sangat kuat. Sumber : Sugiyono (2003:182)

Tabel 3.1

PEDOMAN INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

3. Analisis Koefisien Penentu

Untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi yang dapat diberikan dari hubungan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat diketahui melalui teori koefisien determinasi atau koefisien penentu. Menurut Sugiyono (2003:210) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kp = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kp : Koefisien penentu

r : korelasi

4. Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu anggapan atau dugaan yang belum tentu kebenarannya, dan untuk mengetahui dugaan itu benar atau tidak, maka digunakan uji t.

Uji t (uji signifikan) adalah suatu prosedur memungkinkan seseorang mengambil keputusan, apakah keputusan tersebut dapat diterima atau tidak terhadap anggapan atau hipotesis yang diajukan untuk mencari t. hitung (th).

Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berhubungan terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis membuat analisis uji signifikansi dengan tingkat resiko kesalahan (α) = 95%. Analisis signifikan berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel tak bebas dilakukan menggunakan uji statistik t hitung dan selanjutnya dibandingkan dengan t tabel. Untuk kesalahan 95% uji dua pihak dengan $dk = n - 2$, dalam uji dua pihak ini telah disesuaikan dengan bunyi kalimat dari hipotesis penelitian.

Rumus uji signifikansi korelasi sebagai berikut : menurut Sugiono (2003:184).

$$th = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

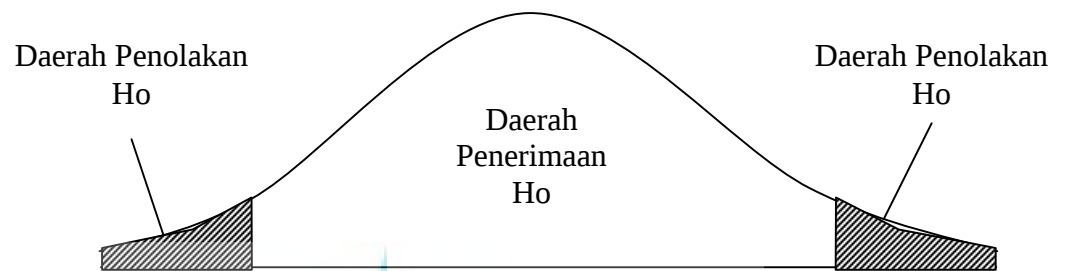
th = t hitung

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi

Hal ini dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:

Gambar 3.1 Uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji dua pihak



Untuk contoh di atas berlaku hipotesis statistik sebagai berikut :

- a). Jika uji $t_h > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh atau hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (prestasi kerja karyawan).
- b). Sebaliknya jika uji $t_h < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh atau hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (prestasi kerja karyawan).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dari kuesioner gaya kepemimpinan dan prestasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan Koperasi Dharma Wanita Persatuan “Bina Sejahtera” Kabupaten Tangerang. Adapun kuesioner untuk mengukur gaya kepemimpinan dan prestasi kerja terdiri dari :

1. Data Pribadi Karyawan, Meliputi :

- Jenis Kelamin
- Usia
- Status
- Pendidikan
- Lama Bekerja

2. Variabel – variabel untuk mengukur gaya kepemimpinan (Menurut

Hersey dan Blanchard 2004:114) yang terdiri dari :

- a). G1. *Telling* (Memberitahukan)
- b). G2. *Selling* (menjajakan / menjual)
- c). G3. *Participating* (mengikutsertakan)
- d). G4. *Delegating* (mendelegasikan)

3. Sedangkan variabel untuk mengukur prestasi kerja (Menurut G. R. Terry dan Leslie W. R. 2000:222) yang terdiri dari :

- Kemampuan kerja.
- Kualitas pekerjaan
- Kerja sama
- Tanggung jawab
- Inisiatif
- Jumlah pekerjaan
- Keterandalan

B. Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan

Analisis data dilakukan dengan melakukan penggolongan sesuai dengan jenis pertanyaan pada kuesioner. Dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Koperasi Dharma Wanita Persatuan “ Bina Sejahtera “ Kabupaten Tangerang, maka diperoleh data jawaban dari setiap butir pertanyaan yang diajukan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Ketua koperasi selalu menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	15	26,8
2.	Sering	22	39,3
3.	Kadang – Kadang	19	33,9
4.	Jarang Sekali	0	0
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ketua koperasi selalu menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan, apabila beberapa karyawan tidak dapat menjalankan tugas – tugasnya dengan baik, maka ketua koperasi dapat membantu menjelaskan tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan itu, dari jawaban responden yang sangat setuju adalah sebesar 26.8%, jawaban sering sebesar 39.3%, Kadang – Kadang sebesar 33.9%. Dapat disimpulkan bahwa ketua koperasi banyak membantu menjelaskan tugas – tugas yang akan dijalankan oleh karyawan.

Tabel 4.2
Ketua koperasi mengajak anggota kelompok bersama – sama untuk merumuskan tujuan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	10	17,9
2.	Sering	26	46,4
3.	Kadang – Kadang	19	33,9
4.	Jarang Sekali	1	1,8
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Pada tabel di atas diketahui bahwa ketua koperasi selalu mengajak pengurus – pengurus yang lain dan karyawan untuk bersama – sama merumuskan tujuan yang akan dilaksanakan koperasi untuk saat sekarang dan yang akan datang, dari jawaban responden yang sangat setuju adalah sebesar 17.9%, jawaban sering sebesar 46.4%, kadang – kadang sebesar 33.9% dan jarang sekali 1.8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketua koperasi dalam membuat kebijakan selalu dirumuskan bersama – sama dengan pengurus dan karyawan agar dapat memberikan masukan yang positif bagi kemajuan koperasi.

Tabel 4.3
Ketua koperasi membuat penilaian kinerja secara obyektif

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	3	5,4
2.	Sering	25	44,6
3.	Kadang – Kadang	23	41,1
4.	Jarang Sekali	5	8,9
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Pada tabel di atas terlihat pendapat responden yang menyatakan ketua koperasi membuat penilaian kinerja secara obyektif terhadap para karyawan adalah yang menyatakan sangat sering sebesar 5.4%, jawaban sering sebesar 44.6%, kadang – kadang sebesar 41.1% dan jawaban jarang sekali sebesar 8.9%. Hal ini menunjukkan bahwa ketua koperasi sebagai pemimpin menilai para karyawannya dilihat dari cara kerjanya ketelitian, tanggung jawab, absensi dan kepatuhan terhadap pekerjaan masing – masing. Sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Tabel 4.4
Ketua koperasi selalu menjaga wibawa

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	4	7,1
2.	Sering	25	44,6
3.	Kadang – Kadang	17	30,4
4.	Jarang Sekali	8	14,3
5.	Tidak Pernah	2	3,6
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden terhadap ketua koperasi selalu menjaga wibawa adalah sangat sering sebesar 7.1%, yang menyatakan sering sebesar 44.6%, kadang – kadang sebesar 30.4%, jarang sekali sebesar 14.3% dan yang menjawab tidak pernah sebesar 3.6%. Dapat disimpulkan sementara bahwa ketua koperasi menjaga wibawanya, karena agar dapat bekerja secara profesional dan tujuan yang diinginkan tercapai.

Tabel 4.5
Dalam menetapkan kebijakan mutlak selalu ditegakan oleh ketua koperasi

No.	Kategori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	1	1,8
2.	Sering	21	37,5
3.	Kadang – Kadang	28	50
4.	Jarang Sekali	5	8,9
5.	Tidak Pernah	1	1,8
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa dalam menetapkan kebijakan mutlak ditegakan oleh ketua koperasi dari jawaban responden yang menjawab sangat sering adalah sebesar 1,8%, sering sebesar 37.5%, kadang – kadang adalah sebesar 50%, jarang sekali sebesar 8,9% dan tidak pernah adalah sebesar 1,8%. Dapat disimpulkan bahwa dalam menetapkan kebijakan mutlak tidak sepenuhnya ditegakkan oleh ketua koperasi karena kebijakan mutlak masih dapat dipengaruhi oleh pihak lain.

Tabel 4.6
Ketua koperasi selalu menyelesaikan masalah karyawan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	5	8,9
2.	Sering	26	46,4
3.	Kadang – Kadang	21	37,5
4.	Jarang Sekali	4	7,14
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ketua koperasi selalu menyelesaikan masalah karyawan, apabila beberapa karyawan mempunyai masalah dan ketua koperasi dapat membantu menyelesaikannya, dari jawaban responden yang sangat sering adalah sebesar 8,9%, sering adalah sebesar 46,4%, kadang – kadang 37,5%, jarang sekali 7,14%. Dengan melihat hasil pendapat responden diatas bahwa lebih banyak yang mengatakan sering, hal ini berarti ketua koperasi selalu memperhatikan perkembangan yang terjadi pada kelompok kerja yang dipimpinnya.

Tabel 4.7
Program kerja yang dibuat ketua koperasi menguntungkan kedua belah pihak.

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	4	7,1
2.	Sering	23	41,1
3.	Kadang – Kadang	26	46,4
4.	Jarang Sekali	3	5,4
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan program kerja yang dibuat ketua koperasi kadang – kadang menguntungkan kedua belah pihak dengan jawaban sangat sering sebesar 7,1%, sering sebesar 41,1%, kadang – kadang sebesar 46,4% dan jarang sekali sebesar 5,4%, maka dapat diartikan bahwa ketua kurang memperhatikan timbal balik antara kedua belah pihak antara karyawan dan ketua koperasi.

Tabel 4.8
Ketua koperasi memberikan kesempatan para karyawan untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya.

No.	Kategori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	7	12,5
2.	Sering	22	39,3
3.	Kadang – Kadang	24	42,9
4.	Jarang Sekali	3	5,4
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden terhadap ketua koperasi kadang - kadang memberikan kesempatan para karyawan untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya seperti jawaban responden ini sangat sering adalah sebesar 12,5%, sering sebesar 39,3%, kadang – kadang sebesar 42,9% dan jawaban jarang sekali 5,4%, maka dapat diketahui bahwa ketua koperasi masih belum sering memberi kesempatan para karyawan untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya.

Tabel 4.9
Ketua koperasi melakukan instruksi yang jelas kepada para karyawan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	5	8,9
2.	Sering	17	30,4
3.	Kadang – Kadang	25	44,6
4.	Jarang Sekali	7	12,5
5.	Tidak Pernah	2	3,6
Total		56	100

Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa ketua koperasi melakukan instruksi yang jelas kepada para karyawan adalah sangat sering sebesar 8,9%, yang menyatakan sering sebesar 30,4%, kadang – kadang sebesar 44,6%, jarang sekali sebesar 12,5% dan yang menjawab tidak pernah sebesar 3.6%. Dapat disimpulkan sementara bahwa ketua koperasi dalam memberi instruksi belum sepenuhnya jelas, karena apabila memberi instruksi ketua suka memberi instruksinya melalui wakil ketua atau sekretaris.

Tabel 4.10

Ketua koperasi selalu memberikan masukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	11	19,6
2.	Sering	22	39,3
3.	Kadang – Kadang	16	28,6
4.	Jarang Sekali	7	12,5
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden terhadap ketua koperasi selalu memberikan masukan sesuai dengan pengalaman kerjanya

adalah sangat sering sebesar 19,6%, yang menyatakan sering sebesar 39,3%, kadang – kadang sebesar 28,6%, dan jarang sekali sebesar 12,5%. Dapat disimpulkan bahwa ketua koperasi sering memberikan masukan tentang pengalaman kerjanya, karena ketua koperasi telah menjadi ketua dari tahun 1981 sampai saat ini.

Tabel 4.11
Ketua koperasi selalu mengadakan acara bersama dan memupuk rasa kebersamaan

No.	Kategori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	36	64,3
2.	Sering	19	33,9
3.	Kadang – Kadang	1	1,8
4.	Jarang Sekali	0	0
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas bahwa pendapat responden mengenai ketua koperasi selalu mengadakan acara bersama dan akan memupuk rasa kebersamaan adalah sangat sering sebesar 64,3%, yang menyatakan sering sebesar 33,9%, dan kadang – kadang sebesar 1,8%. Dengan melihat data seperti di atas bahwa ketua koperasi sangat memperhatikan kebersamaan antara karyawannya dengan diadakannya acara bersama, maka dapat menciptakan rasa kebersamaan yang tinggi, sehingga karyawan tidak sungkan untuk menyampaikan kesulitannya, dan dapat memperlancar pekerjaan.

Tabel 4.12
Ketua koperasi memberikan hadiah pada karyawan agar karyawan selalu bersemangat bekerja.

No.	Kategori	Jumlah (orang)	%
1.	Sangat Sering	16	28,5
2.	Sering	37	66,1
3.	Kadang – Kadang	3	5,4
4.	Jarang Sekali	0	0
5.	Tidak Pernah	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas bahwa pendapat responden mengenai ketua koperasi memberikan hadiah pada karyawan agar karyawan selalu bersemangat adalah sangat sering sebesar 28,5%, sering sebesar 66,1%, dan kadang – kadang sebesar 5,4%, maka dapat terlihat bahwa ketua koperasi sangat memperhatikan karyawan untuk memacu dan memberi semangat dengan memberikan hadiah agar para karyawan merasa dihargai jerih payahnya.

C. Analisis Variabel Prestasi Kerja

Data yang disajikan adalah data yang telah diolah yang diperoleh dari kuesioner prestasi kerja. Jawaban dari setiap kuesioner dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Setiap tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	37	66,1
2.	Baik	16	28,6
3.	Cukup	3	5,4
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden tentang setiap tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik adalah baik sekali sebesar 66,1%, yang menyatakan baik sebesar 28,6%, dan cukup sebesar 5,4%. Dapat disimpulkan bahwa setiap tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik, karena para karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas - tugas yang diberikan.

Tabel 4.14
Mampu menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	4	7,1
2.	Baik	19	33,9
3.	Cukup	33	58,9
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden menyatakan cukup mampu menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan jawaban baik sekali sebesar 7,1%, yang menyatakan baik sebesar 33,9%, dan cukup sebesar

58,9%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum merasa sepenuhnya mampu menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan, karena beberapa karyawan merasa belum bisa menguasai apabila ada pekerjaan yang baru atau program baru.

Tabel 4.15
Dalam bekerja anda selalu hadir dikantor tepat pada waktu yang telah ditentukan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	42	75
2.	Baik	13	23,2
3.	Cukup	1	1,8
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden yang menyatakan baik sekali sebesar 75%, yang menyatakan baik sebesar 23,2%, dan cukup sebesar 1,8%. Dengan melihat pendapat responden di atas bahwa mereka bekerja selalu hadir dikantor tepat pada waktu yang telah ditentukan, karena mereka selalu hadir bersama – sama dengan menggunakan angkutan jemputan setiap hari kerja dengan tepat waktu.

Tabel 4.16
Dalam memanfaatkan waktu yang digunakan anda telah sesuai dengan ketentuan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	19	33,9
2.	Baik	16	28,6
3.	Cukup	20	35,7
4.	Kurang	1	1,8
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden dalam pemanfaatan waktu yang digunakan mereka apakah telah sesuai dengan ketentuan yang ada, dan jawabannya adalah baik sekali sebesar 33,9%, baik sebesar 28,6%, cukup sebesar 35,7%, dan kurang sebesar 1,8%, maka dapat disimpulkan bahwa mereka tidak maksimal dalam memanfaatkan waktu yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena mereka mengakui dalam pemanfaatan waktu mereka masih bisa mengobrol dalam jam kerja dan keluar pada jam kerja (sebagian karyawan mengikuti kegiatan PKK Kab).

Tabel 4.17

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu dilakukan dengan inisiatif sendiri

No.	Kategori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	24	42,9
2.	Baik	27	48,2
3.	Cukup	5	8,9
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu dilakukan dengan inisiatif sendiri, ini terlihat dari jawaban adalah baik sekali sebesar 42,9%, yang menyatakan baik sebesar 48,2%, dan cukup sebesar 8,9%,. Dapat disimpulkan bahwa karyawan koperasi sebagian besar mengerjakan suatu pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri, tapi ada juga beberapa karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan inisiatif sendiri, karena dalam pekerjaannya masih harus dibimbing.

Tabel 4.18

Mematuhi rambu – rambu, norma – norma dan aturan yang berlaku dalam bekerja

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	54	96,4
2.	Baik	2	3,6
3.	Cukup	0	0
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa karyawan selalu mematuhi rambu – rambu, norma – norma dan aturan yang berlaku dalam bekerja, ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan baik sekali sebesar 96,4%, dan baik sebesar 3,6%, maka dari jawaban itu dapat diketahui bahwa tidak ada yang melanggar aturan yang berlaku.

Tabel 4.19

Mampu berkomunikasi dengan karyawan lain

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	54	96,4
2.	Baik	2	3,6
3.	Cukup	0	0
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Dari hasil tabel di atas bahwa pendapat responden terhadap berkemampuan berkomunikasi dengan karyawan lain baik sekali, karena mereka merasa yang berada dalam lingkungan koperasi adalah saudara, ini dapat dilihat dari jawaban

responden yaitu baik sekali adalah 96,4%, dan baik sebesar 3,6%. Dapat disimpulkan bahwa mereka bisa berkomunikasi dengan baik sekali antara satu dengan yang lainnya dengan rasa persaudaraan.

Tabel 4.20
Mampu bekerja sama dalam tim

No.	Kategori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	55	98,2
2.	Baik	1	1,8
3.	Cukup	0	0
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hampir semua jawaban responden mampu bekerja sama dalam tim, seperti yang terlihat dari hasil jawaban yaitu baik sekali adalah sebesar 98,2%, dan baik sebesar 1,8%, maka dapat disimpulkan bahwa mereka baik sekali dalam bekerja sama dalam satu tim.

Tabel 4.21
Kehadiran (absensi) anda telah sesuai dengan peraturan organisasi

No.	Kategori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	51	91,1
2.	Baik	4	7,1
3.	Cukup	1	1,8
4.	Kurang	0	0
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang kehadiran telah sesuai dengan peraturan organisasi, karena dapat dilihat dari

jawaban baik sekali adalah sebesar 91,1%, baik sebesar 7,1%, dan cukup sebesar 1,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan jarang yang membolos bekerja.

Tabel 4.22
Mengerahkan kemampuan untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang harus diselesaikan

No.	Katagori	Jumlah (orang)	%
1.	Baik Sekali	8	14,3
2.	Baik	17	30,4
3.	Cukup	30	53,6
4.	Kurang	1	1,8
5.	Kurang Sekali	0	0
Total		56	100

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa jawaban responden yang menyatakan baik sekali sebesar 14,3%, baik sebesar 30,4%, cukup sebesar 53,6%, dan kurang sebesar 1,8%, maka dapat dikatakan bahwa karyawan dalam bekerja telah belum sepenuhnya mengerahkan kemampuannya untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik, karena mungkin karyawan masih merasa belum mampu jika suatu ketika mereka dimutasi pada bagian unit lain dan mereka masih harus belajar lagi.

D. Analisis Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja

NO. RESPONDEN	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	47	45	2.209	2.025	2.115
2	48	47	2.304	2.209	2.256
3	48	47	2.304	2.209	2.256
4	52	49	2.704	2.401	2.548
5	46	41	2.116	1.681	1.886
6	46	44	2.116	1.936	2.024
7	52	50	2.704	2.500	2.600
8	58	48	3.364	2.304	2.784
9	37	34	1.369	1.156	1.258
10	52	48	2.704	2.304	2.496
11	49	45	2.401	2.025	2.205
12	49	46	2.401	2.116	2.254
13	37	39	1.369	1.521	1.443
14	46	45	2.116	2.025	2.070
15	42	47	1.764	2.209	1.974
16	42	47	1.764	2.209	1.974
17	46	44	2.116	1.936	2.024
18	47	44	2.209	1.936	2.068
19	46	47	2.116	2.209	2.162
20	37	40	1.369	1.600	1.480
21	40	45	1.600	2.025	1.800
22	34	41	1.156	1.681	1.394
23	41	43	1.681	1.849	1.763
24	51	46	2.601	2.116	2.346
25	43	44	1.849	1.936	1.892
26	46	46	2.116	2.116	2.116
27	52	48	2.704	2.304	2.496
28	47	44	2.209	1.936	2.068
29	46	43	2.116	1.849	1.978
30	49	45	2.401	2.025	2.205
31	41	40	1.681	1.600	1.640
32	53	46	2.809	2.116	2.438
33	43	44	1.849	1.936	1.892
34	52	46	2.704	2.116	2.392
35	41	44	1.681	1.936	1.804
36	40	45	1.600	2.025	1.800
37	38	41	1.444	1.681	1.558
38	50	46	2.500	2.116	2.300
39	43	43	1.849	1.849	1.849
40	47	44	2.209	1.936	2.068
41	40	43	1.600	1.849	1.720
42	40	45	1.600	2.025	1.800
43	39	45	1.521	2.025	1.755
44	40	46	1.600	2.116	1.840
45	44	44	1.936	1.936	1.936
46	43	45	1.849	2.025	1.935
47	46	46	2.116	2.116	2.116

48	39	43	1.521	1.849	1.677
49	48	46	2.304	2.116	2.208
50	40	44	1.600	1.936	1.760
51	40	45	1.600	2.025	1.800
52	43	41	1.849	1.681	1.763
53	38	44	1.444	1.936	1.672
54	40	45	1.600	2.025	1.800
55	40	44	1.600	1.936	1.760
56	39	44	1.521	1.936	1.716
JUMLAH	2.483	2.491	111.539	111.191	110.934

1. Koefisien Korelasi

$$n = 56$$

$$X = 2483$$

$$Y = 2491$$

$$X^2 = 111539$$

$$Y^2 = 111191$$

$$XY = 110934$$

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{56(110934) - (2483)(2491)}{\sqrt{56(111539) - (2483)^2 \cdot 56(111191) - (2491)^2}}$$

$$r = \frac{6212304 - 6185153}{\sqrt{(6246184 - 6165289) \cdot (6226696 - 6205081)}}$$

$$r = \frac{27151}{\sqrt{(80895) \cdot (21615)}}$$

$$r = \frac{27151}{41815,61} \quad r = 0,65$$

Dari hasil pengujian koefisien korelasi di atas diperoleh korelasi (r)

sebesar 0,65, dimana $r = 0,65$ tingkat hubungan kuat dan positif. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan ketua koperasi terhadap prestasi kerja karyawan kuat dan positif.

2. Koefisien Penentu

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan ketua koperasi terhadap prestasi kerja karyawan, dapat dilakukan penghitungan dengan menggunakan koefisien penentu (KP), sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = (0,65)^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,4225 \times 100\%$$

$$KP = 42,25\%$$

Dari hasil penghitungan koefisien penentu diperoleh (KP) sebesar 42,25% yang berarti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan ketua koperasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 42,25%, dan untuk sisanya sebesar 57,75% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya seperti pemberian kompensasi, insentif, pengembangan karir serta pelatihan – pelatihan tentang koperasi.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hasil korelasi kedua variabel tersebut, maka dilakukan uji hipotesis dimana uji hipotesisnya terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan adapun rumus pengujian hipotesis sebagai berikut :

$$th = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$th = \frac{0,65 \cdot \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-0,65^2}}$$

$$th = \frac{0,65 \cdot \sqrt{54}}{\sqrt{1-(0,65)^2}}$$

$$th = \frac{0,65 \cdot 7,3485}{\sqrt{0,5775}}$$

$$th = \frac{4,7765}{0,7599}$$

$$th = 6,286$$

Dengan uji signifikansi 95%, maka nilai t tabel dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\alpha = 95\%$$

$$t/2 = dfn - 2$$

$$0,05/2 = 56 - 2$$

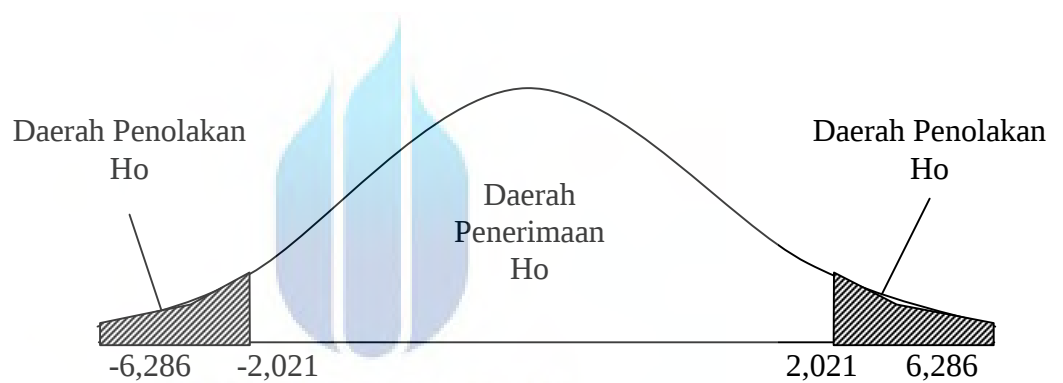
$$0,025 = 54$$

$$= 0,025 ; 54$$

$$T \text{ tabel} = 2,021$$

Ternyata dari pengujian hipotesis di atas diperoleh t hitung sebesar = 6,286 lebih besar dari t tabel sebesar = 2,021, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ketua koperasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 4.2 Uji signifikansi koefisien dengan uji dua fihak



UNIVERSITAS
MERCU BUANA



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua koperasi adalah gaya kepemimpinan *participating* (mengikutsertakan), rendah tugas dan tinggi hubungan Gaya 3 (G-3): pemimpin dan bawahan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, sedangkan peranan pemimpin yang utama dalam gaya ini adalah memindahkan dan berkomunikasi
2. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi ternyata terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan ketua koperasi dengan variabel prestasi kerja karyawan Koperasi DWP. “ Bina Sejahtera “ Kab. Tangerang, yaitu dengan nilai r sebesar $= 0,65$. Artinya ada hubungan kuat antara gaya kepemimpinan ketua koperasi terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi DWP. “ Bina Sejahtera “ Kab. Tangerang.
3. Sedangkan analisis koefisien penentu sebesar 42,25% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan ketua koperasi terhadap prestasi karyawan sebesar 42,25% dan sisanya sebesar 57,75% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti pelatihan – pelatihan, kompensasi, insentif, pengembangan karir, dan kedisiplinan.

4. Dari analisis pengujian hipotesis dilakukan tes uji signifikan dengan taraf kebenaran 95%, diperoleh t hitung sebesar = 6,286 dan t tabel sebesar = 2,021 di mana t hitung $6,286 > t$ tabel 2,021, maka hal ini berarti bahwa hipotesa menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan ketua koperasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi DWP " Bina Sejahtera " Kab. Tangerang.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, selanjutnya disini penulis akan memberikan beberapa saran yang sekiranya mungkin dapat bermanfaat bagi Koperasi Dharma Wanita Persatuan " Bina Sejahtera " Kabupaten Tangerang, baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.

Saran - saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pelaksanaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua koperasi dapat berubah, yang tadinya gaya kepemimpinan *participating* (mengikutsertakan), menjadi *selling* (Menjajakan). Tinggi tugas dan tinggi hubungan. Gaya 2 (G-2): Pemimpin masih menyediakan hampir seluruh arahan. Tetapi melalui komunikasi dua arah dan penjelasan, pemimpin berusaha secara psikologis, bawahan " turut andil " dalam perilaku yang diinginkan.

2. Ketua Koperasi sebaiknya berusaha untuk menjaga hubungan baik dan positif antara pimpinan dengan karyawan, sehingga tidak terjadi salah pengertian yang akan menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan yang sudah baik.
3. Ketua koperasi harus tegas dan jelas dalam memberikan kebijakan, penjelasan dan instruksi kepada karyawan, sehingga dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah disampaikan oleh pimpinan dapat dilaksanakan dengan tepat, baik dan efektif.
4. Ketua koperasi harus dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kredibilitas kepemimpinan dan meningkatkan suasana yang kondusif bagi lingkungan kerja agar prestasi kerja karyawan meningkat sesuai dengan perkembangan koperasi saat ini dan di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P. Hasibuan (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Marihot T. E. Hariandja (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Grasindo.
- Laksono Edhi Lukito, Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas, Jurnal EKONOMI & BISNIS Nomor : V Vol. II Juni Tahun 2006, ISSN : 1411 – 545X, Tangerang, UNIS Fakultas Ekonomi.
- Sjafri Mangkuprawira (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta, PT. Ghalia Indonesia.
- Syafaruddin Alwi (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Keunggulan Kompetitif, edisi pertama, Yogyakarta, UGM.
- H. Sadili Samsudin, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mutiara S. Panggabean M. E. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Miftah Thoha (2000), Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya), Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- T. Hani Handoko (2001), Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, cetakan kelima belas, Yogyakarta, BPFE.
- Robbin, Stephen P. (2002), Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi, Jilid 1 edisi kedelapan bahasa Indonesia (terjemahan), Jakarta, PT. Erlangga.

Sugiyono (2003), Metode Penelitian Bisnis, Bandung, CV. Alfabeta.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2001), Organizational Behaviour, fifth edition, Irwin mcGraw-Hill.

Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Yogyakarta, Tugu.

